

A MODERNIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS NO BRASIL

Marina Dubois (*)

Estamos vivendo o que muitos chamam de “a era da globalização da economia”. Entretanto, esta globalização da economia traz efeitos para várias outras áreas e, especialmente, para o Direito, que é visto, há muito tempo, como organizador e controlador das relações pessoais.

Mas, o que é esta globalização? No dizer de Fernando Passos, *é um processo de economia em escala mundial, com quebra ou diminuição de barreiras alfandegárias, estimuladora de maior circulação global de bens e serviços.*⁶⁴

A globalização, então, aumenta enormemente a competitividade, o que acarreta a aceleração da revolução tecnológica, pois as empresas não conseguem competir sem o desenvolvimento tecnológico. Isto vem causando taxas de desemprego crescentes, que não se têm estabilizado, pois, mesmo que crie novos e especializados mercados, estes são insuficientes para a absorção do número de postos extintos pela substituição do homem pela máquina, além do que, a especialização é algo que demanda tempo para ser alcançado.

O mesmo, já citado, Fernando Passos⁶⁵, indica o caminho para que se atravesse as intempéries da globalização, pois, na sua opinião, com a qual concordamos, estamos num período de transição. O caminho seria a flexibilização das normas trabalhistas, que, de acordo com Amauri Mascaro Nascimento, resultou da crise do petróleo de 1973, com as transformações políticas do leste europeu, devido à necessidade do desenvolvimento das comunidades econômicas internacionais, ao avanço da tecnologia e ao desemprego, fatores que levaram à revisão de algumas leis trabalhistas.⁶⁶

**(*) Marina Dubois é aluna do quinto ano de
Direito da Universidade Federal da Paraíba**

⁶⁴ PASSOS, Fernando. O Impacto da Globalização da Economia nas Relações Individuais e Coletivas de Trabalho, Revista LTr. 62 - 03/339, de 03.1998.

⁶⁵ Ob. Cit. (1)

⁶⁶ MASCARO Nascimento, Amauri. Iniciação ao Direito do Trabalho, ed. LTr, 24ª edição, p. 63.

A flexibilização das normas trabalhistas faz com que o Direito do Trabalho passe a adotar um modelo jurídico mais próximo da vida das empresas, para regular a relação de emprego, sob pena de desproteger o empregado, ao invés de protegê-lo, ao provocar o aumento do desemprego, compreendendo, assim, também, ao Direito do Trabalho, a proteção do trabalhador desempregado, no dizer do professor Renato Rua de Almeida.⁶⁷

Segundo Arion Sayão Romita⁶⁸, seria a proteção ao empregado, a parte mais fraca da relação de emprego, a finalidade do Direito do Trabalho. Entretanto, hoje em dia, está ultrapassada tal afirmação, de acordo com entendimento do mesmo ilustre doutrinador, pois o protecionismo ao trabalhador esteve bastante presente na origem do Direito do Trabalho, mas, na época atual, *ele tem em mira, também, normatizar as relações entre empregados e empregadores, de modo a assegurar a paz social. (...) Isto não passa de discurso ideológico, da classe dominante, que quer a perpetuação da atual ordem social.*⁶⁹

O que acontece, no entanto, é que o nosso direito vigente não está acompanhando as inovações das relações de trabalho e a velocidade com que elas são absorvidas, o que causa insatisfação com o Direito do Trabalho aos empregados, empregadores e ao resto da sociedade.

O que fazer então? Segundo o professor Wolney de Macedo Cordeiro⁷⁰, *mister se faz a efetivação de profundas modificações que, necessariamente venham a alterar as características fundamentais de nosso ordenamento.*

Primeiro, é preciso identificar os principais problemas do sistema de regulamentação das relações trabalhistas, que são: exagero de intervenção estatal, excesso de regulamentação e ausência de flexibilização na solução dos conflitos individuais e coletivos de trabalho. A grande influência (intervenção) e o exagerado número de normas emanadas do Estado para regular as relações laborais terminam por engessar qualquer possibilidade de acordo entre empregadores e empregados na solução de seus conflitos, o que, no Brasil, termina por ser prejudicial aos trabalhadores, pois o que se observa é *a prática de medidas destinadas a assegurar às empresas a necessária margem de lucro, em detrimento, se necessário, dos assalariados.*⁷¹

⁶⁷ ALMEIDA, Renato Rua de. O Moderno Direito do Trabalho e a Empresa: Negociação Coletiva, Representação dos Empregados, Direito à Informação, Participação nos Lucros e Regulamento Interno, Revista LTr. 62 - 01/37, de 01.1998.

⁶⁸ ROMITA, Arion Sayão. A Flexibilização e os Princípios de Direito do Trabalho, in Noções Atuais de Direito do Trabalho, pp. 112-123.

⁶⁹ Ob. Cit. (4)

⁷⁰ CORDEIRO, Wolney de Macedo. Paradigmas para a Modernização da Legislação do Trabalho no Brasil, Revista do Direito Trabalhista, ano 4 - nº 2/1998, ed. Consulex, Brasília - DF.

⁷¹ Ob. Cit. (5)

Então, é preciso que admitamos certa flexibilização, de modo que a eficiência da produção possa produzir seus efeitos, tão benéficos para todos, especialmente para os empregados.

Logo, devemos excluir a presença do Estado. **NÃO!** Precisamos da presença do Estado para propiciar aos agentes sociais a regulação autônoma de seus próprios interesses. Precisamos da presença do Estado para que ele forme uma consciência progressista do empresariado. Precisamos da presença do Estado para que ele proporcione aos trabalhadores uma verdadeira liberdade sindical.

Então, na lacuna deixada pelo Estado, que assumiria um posicionamento pedagógico, entrariam os sindicatos. Não aquela organização sindical de luta de classes, *mas um sindicato que busque representar uma entidade destinada a compreender com objetividade e serenidade as situações existentes, a fim de estabelecer certas normas de equilíbrio.*⁷²

Para que isto aconteça, o sindicato deverá representar os interesses coletivos dos trabalhadores identificados na empresa, *para que as condições de trabalho e, até mesmo, as questões salariais se revistam da objetividade necessária dentro de um processo de negociação coletiva, tendo em vista a busca de uma solução eficaz dos conflitos trabalhistas.*⁷³

*Precisamos de sindicatos fortes, representativos, autênticos.*⁷⁴

O papel do Direito do Trabalho seria refletir o resultado das transformações advindas da necessidade de sobrevivência junto a este fenômeno denominado globalização. Ou seja, deveria adaptar-se. *Não flexibilizando para poder despedir empregados, com menores custos para o empresário. Mas se o empregado fosse despedido com a certeza de obter ganhos mais tarde, desde que houvesse pleno emprego, não seria necessária a estabilidade na empresa. Haveria estabilidade no emprego, na economia global do país.*⁷⁵ Ou, quem sabe, do mundo.

Concluindo, temos que, um dos grandes problemas desta época de globalização é o desemprego crescente, que enseja a aceitação de novas relações de trabalho, até então não previstas ou não admitidas no nosso ordenamento jurídico e que deverão ser estabelecidas por acordos e convenções entre empregadores e empregados, não através de normas impostas pelo Estado, a quem cabe estipular um número mínimo de regras, que permitam esse poder de negociação dos empregados, através de seus sindicatos, mantendo, entretanto, algumas das suas garantias, para que não fiquem totalmente à mercê dos empregadores.

⁷² Ob. Cit. (1)

⁷³ Ob. Cit. (4)

⁷⁴ Ob. Cit. (5)

⁷⁵ Ob. Cit. (5)

É preciso, então, que o Direito do Trabalho, especialmente no Brasil, se estruture com instrumentos jurídicos mais próximos da vida das empresas e que levem em consideração sua realidade, para regular as relações de trabalho. De modo que os trabalhadores não percam ainda mais do que já perderam.